

Auf nach Österreich?

Die Neufassung des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes und seine Auswirkung auf Entsendungen in unser Nachbarland

Durch einige meiner bisherigen Projekte im Bereich der internationalen Lohnabrechnung, habe ich mich verstärkt mit der österreichischen Lohnsteuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsgesetzgebung befasst und war auch mit den Unterschieden im Mindestlohnbereich konfrontiert. Im Vergleich zu Deutschland hat Österreich eines der strengsten Mindestlohngesetze in Europa. Das sog. Lohn- und Sozialdumpinggesetz (LSD-BG) ist seit dem 01.05.2011 in Kraft und wird fast jährlich Änderungen bzw. Verschärfungen unterzogen. Die Neufassung des Gesetzes mit Wirkung zum 01.01.2017 hat nun auch ausländische Arbeitgeber mit Mitarbeitertransfer nach Österreich im Fokus. Ausländische Arbeitgeber, Arbeitgeber aus der Branche der Arbeitnehmerüberlassung sowie der Baubranche sollten sich mit den Auflagen aus dem Gesetz näher befassen, um empfindliche finanzielle Konsequenzen zu vermeiden.

Um Österreich im Vergleich zu anderen Ländern in Europa wettbewerbsfähig zu halten, sollen Arbeitnehmer aus dem Ausland, die nach Österreich entsandt werden, gleich gut entlohnt werden wie die beschäftigten österreichischen Arbeitnehmer. Ziel des Gesetzes ist die Verhinderung einer sog. Unterzahlung unter dem kollektivvertraglichen Mindestlohn. Das wirft bei Ihnen als Leser sicherlich Fragen auf. Was ist ein Kollektivvertrag? Was ist eine Unterzahlung? Deshalb macht es aus meiner Sicht Sinn, zu erläutern, wie das System in Österreich generell aussieht.

Wie sieht das System in Österreich aus?

Im Vergleich zu Deutschland, das einen **gesetzlichen** Mindestlohn 2015 eingeführt hat, gibt es in Österreich **keinen gesetz-**

lichen Mindestlohn. Der österreichische Mindestlohn wird in den sog. Kollektivverträgen festgelegt und variiert je Branche. Am besten zu vergleichen sind diese mit unseren deutschen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen wie z. B. im Bereich Bau oder dem Friseurhandwerk, die branchenweit durch Arbeitgeber angewendet werden müssen. Es gibt in Österreich ca. 859 gültige Kollektivverträge, z. B. den IT-Kollektivvertrag für die IT-Branche und den Kollektivvertrag Handel für den Groß- und Einzelhandel. Erhöhungen der Kollektivverträge werden zwischen Gewerkschaft und den Wirtschaftskammern in der Regel jährlich verhandelt. Die Wirtschaftskammern beraten auch zu Fragen zu den verschiedenen Kollektivverträgen. Aus meiner bisherigen Erfahrung ist die Beratung sehr zu empfehlen – sehr schnell, praxisorientiert, unbürokratisch und kostenlos für Mitgliedsunternehmen.

Wie ergibt sich der kollektivvertragliche Mindestlohn?

Wichtig ist hier zunächst einmal die richtige Eingruppierung des Arbeitnehmers in den jeweils gültigen Kollektivvertrag. Die Eingruppierung wird durch den jeweiligen Arbeitgeber/Entgeltabrechner bei Beginn der Beschäftigung des Mitarbeiters vorgenommen. Diese ist zum einen abhängig von der jeweiligen Tätigkeit im Unternehmen und zum anderen von den sog. Berufsjahren, die sich aus der Arbeitserfahrung in der jeweiligen Branche (auch Ausland) und Ausbildung ergeben. Daraus ergibt sich eine sog. Grundvergütung pro Monat bzw. analog ein Mindestgrundlohn/Arbeitsstunde. Der Arbeitgeber kann also hier schon durch falsche oder zu niedrige Eingruppierung des Arbeitnehmers Fehler machen, die zu einer Unterzahlung



So nah und doch so fern?
Richtig handeln bei Entscheidungen.

und letztlich zu einer Verletzung des LSD-BG führen können. Der Bezug auf den Kollektivvertrag, die richtige Eingruppierung sowie das Berufsjahr sind im Arbeitsvertrag sowie auch bei der sozialversicherungsrechtlichen Anmeldung des Mitarbeiters **vor Beginn der Beschäftigung** anzugeben.

Die Eingruppierung ist stets für alle Mitarbeiter (auch Aushilfe oder Minijobber) vorzunehmen.

Tätigkeit im Handel	Eingruppierungen – Einzelhandel Berufsgruppe (BG)
Aushilfen ohne Erfahrung im Handel/Ferialarbeiter	BG 1b (allerdings dann später nach drei Jahren automatischer Sprung in BG 2/4. BJ.)
Aushilfen mit mehr als drei Jahren Erfahrung im Handel	BG 2
Verdiente, erfahrene Verkäufer – Sales Associates	BG 3
Store Manager	BG 4

Übersicht: Beispiel für eine Eingruppierung im Einzelhandel/Kollektivvertrag Handel/ Unternehmen im Textil-Einzelhandel

Die österreichische Normalarbeitszeit beträgt in der Regel 40 Stunden/Woche. Kollektivverträge regeln jedoch teilweise eine geringere Wochenarbeitszeit; z. B. 38,5/Woche im Handel. Diese enthalten ebenso Informationen zu Mehrarbeitszuschlägen, Jubiläumsgeld, Reisekosten sowie zu Informationen zur Berechnung des Stundenlohns. Gehälter in Österreich werden grundsätzlich in 14 Gehältern pro Kalenderjahr bezahlt, davon ist ein Gehalt das sog. Urlaubsgeld und das andere die sog. Weihnachtsremuneration (Weihnachtsgeld). Auch diese zwei Zusatzgehälter werden in die Berechnung des kollektivvertraglichen Mindestlohns mit einbezogen.

Eine Unterzahlung und somit ein Verstoß gegen das LSD-BG entsteht dann, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers aus dem Kollektivvertrag nicht erfüllt wird, z. B. ein Arbeitnehmer erhält zwar den ihm monatlich zustehenden kollektiven Grundlohn, ihm werden aber 13. und/oder 14. Gehalt nicht oder nicht in kollektivvertraglicher Höhe bezahlt.

Wie man sieht, ist die Schwierigkeit hierbei, dass es keinen generellen österreichischen Mindestlohn gibt, sondern einen sehr individuellen Mindestlohn je Arbeitnehmer, abhängig von Branche (Kollektivvertrag), Tätigkeit im Unternehmen und Berufsjahren.

Was muss nun für entsendete Mitarbeiter bezüglich des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes beachtet werden?

Die ab 01.01.2017 geltende Fassung des LSD-BG gilt für Entsendungen ab dem 01.01.2017 und auf Folgendes ist **vor Antritt der Entsendung** zu achten:

1. Meldung vor Entsendung

Werden Mitarbeiter vorübergehend nach Österreich entsendet und tragen durch ihre Arbeit zum Unternehmenserfolg bei, leisten also produktive Stunden z. B. im Rahmen eines Projektes (Werkvertrag/Auftrag), muss **vor Antritt** eine sog. ZKO3-Meldung durchgeführt werden. Hier müssen u. a. die Dauer der Entsendung, der Zweck der Entsendung sowie das aktuelle Gehalt im Herkunftsland angegeben werden. Die Meldung ist immer durch den **ausländischen Arbeitgeber** zu erstellen und ist online an die Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung (ZKO) zu übermitteln.

Für Arbeitgeber aus der Arbeitgeberüberlassung gilt selbiges allerdings mit einer sog. ZKO4-Meldung.

2. Grund des Aufenthalts – Ausnahmetatbestände

Wie schon erwähnt: Sollte der Grund des Aufenthalts einen wirtschaftlichen Erfolg, der in Österreich erbracht wird, zum Ziel haben, liegt immer eine anmeldepflichtige Entsendung vor. Ausgenommen hiervon sind z. B. normale kurze Dienstreisen, Besprechungen oder Besuch von Messen und Seminaren. Außerdem sind folgende Tatbestände bei **Konzernentsendungen** (sog. Konzernprivileg) bei der Beachtung des Mindestlohns ausgenommen:

- Konzernentsendungen nach Österreich, die **zwei Monate pro Kalenderjahr** nicht übersteigen
- Ausnahmen für besondere Fachkräfte mit unerlässlichen Spezialkenntnissen für bestimmte Tätigkeiten, die spezifische technische Fachkenntnisse erfordern
- Ausnahmen für Forschung und Entwicklung, Abhaltung von Ausbildungen durch die Fachkraft, Erfahrungsaustausch, Betriebsberatung u. v. m. (siehe § 1 Abs. 6 LSD-BG)

Beispiel aus meiner Projektpraxis:

Ein neuer polnischer IT-Mitarbeiter einer polnischen Konzerntochter arbeitet zeitweise im Büro der österreichischen Tochtergesellschaft, wird lediglich am Standort Österreich eingearbeitet und erbringt keine produktive Stunden. Dies kann unter den Ausnahmetatbestand „Erfahrungsaustausch/Ausbildung“ fallen, solange insgesamt zwei Monate nicht überschritten werden.

3. Prüfung des Entgelts – Zahlung von Differenzlohn

Das Entgelt des zu entsendenden Mitarbeiters im Heimatland wird verglichen mit dem individuellen österreichischen Kollektiv-Mindestentgelt. Dazu ist es notwendig – wie vorher schon erklärt –, den Mitarbeiter mittels Tätigkeit, Berufserfahrung in den anzuwendenden Kollektivvertrag (www.kollektivvertrag.at) einzugruppieren.

Sollte sich aufgrund eines höheren österreichischen Mindestlohns ein Unterschiedsbetrag ergeben, ist für die Arbeitstage des entsendeten Mitarbeiters der Differenzlohn an den Mitar-



Schönes Österreich, komplexe Regelungen!

beiter zu bezahlen. Zur Dokumentation der Arbeitszeit sollte hier ein Arbeitszeitnachweis geführt werden.

Ein Beispiel aus meiner Projektpraxis:

Ein polnischer IT-Mitarbeiter einer polnischen Konzerntochter arbeitet zeitweise im Büro der österreichischen Tochtergesellschaft und arbeitet produktiv für IT-Projekte für die Konzernmutter in Deutschland. Das Lohnniveau in Polen ist bekanntermaßen wesentlich niedriger als das deutsche und österreichische. Es ist der anteilige Differenzlohn zum österreichischen IT-Kollektivvertrag zu ermitteln und für die anfallenden Arbeitstage in Österreich zu vergüten.

4. Mitführen und Bereithalten von Lohn- und Meldedaten

Wie auch in Deutschland müssen der entsendete Mitarbeiter sowie auch das ausländische Unternehmen bei Prüfungen bestimmte Dokumente bereithalten:

- Sozialversicherungsunterlagen, insbesondere A1-Bescheinigung (sofern keine Sozialversicherungspflicht in Österreich gegeben)
- ZKO3- bzw. ZKO4-Meldung
- Lohnunterlagen (Lohnabrechnung, Arbeitsvertrag, Arbeitnehmerüberlassungsvertrag), alles möglichst in deutscher oder englischer Sprache

Welche Strafen sieht die österreichische Gesetzgebung bei Verstößen vor?

Im Vergleich zu Deutschland werden in Österreich höhere Bußgelder bei Verstößen gegen den Mindestlohn verhängt, da die

se sich i. d. R. auf den einzelnen Arbeitnehmer beziehen und sich im Wiederholungsfall erhöhen. Hier ein Beispiel:

Beispiel:

Verstoß gegen Melde- und Bereithaltungspflichten bei Entsendung durch den Arbeitgeber

- 1.000 Euro bis 10.000 Euro pro Arbeitnehmer (Fall)
- 2.000 Euro bis 20.000 Euro im Wiederholungsfall pro Arbeitnehmer (Fall)

Fazit:

Wie man sieht, ist die Regelung des österreichischen Mindestlohns äußerst komplex. Es gibt keinen einheitlichen gesetzlichen, sondern nur einen sehr individuellen kollektivrechtlichen Mindestlohn, abhängig von Faktoren wie Branche, Tätigkeit und Berufserfahrung. Die Bußgelder bei Verstößen sind hoch und zugleich sind die Fehlerquellen, die es für ausländische Arbeitgeber bei Entsendungen gibt, mannigfaltig. Deshalb ist es aus meiner Sicht immer empfehlenswert, vor einer Entsendung nach Österreich die Anforderungen zu kennen und eine österreichische Steuerberatung als externen Berater miteinzubinden.

Quellen:

- www.kollektivvertrag.at
- Wirtschaftskammer Österreich, www.wko.at
- Vergleich der alten und neuen Rechtslage bei der Entsendung von Mitarbeitern ab 01.01.2017, Publikation der deutschen Handelskammer in Österreich, November 2016
- Aktuelles und Änderungen in der Personalverrechnung 2016/17, Seminarunterlagen, Linde Verlag, Wien
- Personalverrechnung – eine Einführung 2017, W. Ortner, Linde Verlag, Wien
- Bundesministerium für Finanzen Österreich, www.bmf.gv.at

SABINE KATZMAIR
Dipl.-Betriebswirtin (FH)
Payroll Manager & Consultant
Rosenheim

